

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Kantor Utama Bandung

Annisa Dwiyanti Solihah*, Rusman Frendika

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*annisadwiyantii@gmail.com, rusmanf82@gmail.com

Abstract. Self-Efficacy is a high or low confidence of an employee to achieve success in the tasks and responsibilities given in his work. Performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. This study aims to find out, namely 1) To find out self-efficacy at PT Chanel Nugraha Ekakurir Bandung main office branch 2) To determine employee performance at PT Jalan Nugraha Ekakurir Bandung main office branch 3) To find out how much influence self-efficacy has on employee performance at PT Jalan Nugraha Ekakurir Bandung main office branch. The type of research used is quantitative research with descriptive analysis methods. In operating the calculations using the SPSS program version 25.0. The variables in this study are Self Efficacy and Employee Performance. Collection of data obtained through observation and questionnaires. The sampling technique is saturated sampling. The respondents of this study were employees of the all support team at PT Jalur Nugraha Ekakurir, the Bandung main office branch, with a total of 67 employees. The results of this study concluded that: 1) Self-Efficacy at PT Jalan Nugraha Ekakurir, the Bandung main office branch, is strong. 2) Employee performance at PT Jalur Nugraha Ekakurir, the Bandung main office branch, is strong. 3) There is a positive and significant influence of self-efficacy on employee performance at PT Jalan Nugraha Ekakurir Bandung main office branch with a contribution of 57.8%.

Keywords: *Self Efficacy, Employee Performance.*

Abstrak. Self Efficacy merupakan suatu tinggi rendahnya kepercayaan seseorang karyawan untuk mencapai keberhasilan dalam tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui yaitu 1) Untuk mengetahui self efficacy di PT Jalur Nugraha Ekakurir cabang kantor utama Bandung 2) Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir cabang kantor utama Bandung 3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan di PT Jalur Nugraha Ekakurir cabang kantor utama Bandung. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis deskriptif. Dalam mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS versi 25.0. Variabel dalam penelitian ini yaitu Self Efficacy dan Kinerja Karyawan. Pengumpulan data yang diperoleh melalui observasi dan kuesioner. Teknik penarikan sampel adalah sampling jenuh. Responden penelitian ini adalah karyawan tim all support PT Jalur Nugraha Ekakurir cabang kantor utama Bandung yang berjumlah 67 orang karyawan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Self Efficacy di PT Jalur Nugraha Ekakurir cabang kantor utama Bandung kuat. 2) Kinerja Karyawan di PT Jalur Nugraha Ekakurir cabang kantor utama Bandung kuat. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan self efficacy terhadap kinerja karyawan di PT Jalur Nugraha Ekakurir cabang kantor utama Bandung dengan kontribusi pengaruh sebesar 57,8%.

Kata Kunci: *Self Efficacy, Kinerja Karyawan.*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan, terutama sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, karena Sumber daya manusia yang unggul mampu menciptakan tujuan untuk menjalankan visi dan misi perusahaan. Terutama pada era globalisasi sekarang ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing, sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Seperti pada salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa yaitu PT Jalur Nugraha Ekakurir cabang kantor utama Bandung, yang bertempat di JL. Soekarno Hatta St No.829, kelurahan Mekar Mulya, kecamatan Panyileukan, Kota Bandung City, West Java 40614. Kebutuhan perusahaan dalam membangun sumber daya manusia yang unggul, dapat diterapkan pada Self efficacy dan kinerja karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia sebagai perencana, pelaku, serta penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaan yang disesuaikan dengan peran atau tugas masing – masing, dalam suatu periode tertentu untuk mencapai tujuan oraganisasi, hasil kinerja dapat diukur melalui nilai atau standart waktu tertentu dari organisasi dimana seseorang tersebut bekerja. Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan dapat ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik. menurut Kasmir (2019:189–93) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Berdasarkan Observasi yang dilakukan, menurunnya kinerja karyawan dilihat pada saat beberapa karyawan mengalami perubahan job desc yang dilakukan oleh kordinator setiap departemen, sehingga mereka tidak menjalankan tugas barunya secara baik, seperti bekerja tanpa sepenuh hati, dan tidak adanya rasa tertantang untuk meningkatkan kualitas kinerjanya yang di sebabkan kurangnya keinginan mempelajari job desc baru. Selain itu kantor PT Jalur Nugraha Ekakurir cabang utama Bandung ini, baru saja menggabungkan beberapa departemen yang dahulunya di tempatkan di beberapa kantor cabang kecil, namun pada tahun 2021 semua departemen digabungkan menjadi satu kantor cabang Bandung yang bertempat di JL. Soekarno Hatta. Karena dengan adanya penggabungan departemen dan perpindahan kantor, mengakibatkan adanya perubahan lingkungan kerja yang membuat karyawan harus beradaptasi kembali dan dengan begitu adanya penurunan kinerja, seperti karyawan yang datang tidak tepat waktu karena belum dapat menyeimbangkan jarak tempat tinggalnya dengan kantor barunya. dan Tidak mementingkan Rencana Kerja Karyawan (RKK) dengan baik.

Self Efficacy adalah hasil dari proses kognitif yang terjadi dalam diri seseorang, yang dapat berbentuk keputusan, kepercayaan atau penghargaan tentang sejauh mana individu mengevaluasi kemampuan mereka sendiri untuk melakukan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan bagi mereka untuk mencapainya. mereka ingin. hasil Self-efficacy adalah tinggi atau rendahnya rasa percaya diri seorang karyawan dalam berhasil melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja (Kilapong, 2013).Self efficacy sangat diperlukan bagi seseorang dalam meningkatkan kualitas kinerjanya karena apabila seseorang karyawan memiliki self efficacy yang tinggi, maka akan menunjukkan pola prilaku kinerja karyawan yang menuju pada keberhasilan. Semakin karyawan tersebut yakin bahwa dirinya sendiri mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya maka karyawan akan bekerja dengan lebih baik.

Berdasarkan observasi, menurunnya self efficacy karyawan di PT Jalur Nugraha Ekakurir cabang kantor utama Bandung, dapat dilihat dari sebagian karyawan tim all support PT Jalur Nugraha Ekakurir cabang kantor utama Bandung yang kurang yakin akan kemampuan dirinya dalam menggunakan teknologi untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan padanya, seperti karyawan yang diberikan tugas baru karena adanya perubahan job desc, karyawan tersebut dituntut untuk harus bisa dalam mengoprasikan sistem baru yang dibutuhkan dalam pekerjaan barunya, namun karyawan tersebut tidak yakin dapat menyelesaikan tugasnya karena kurang

memahami cara penyelesaian tugas, dan karyawan tersebut tidak ingin mempelajari lebih dalam cara penyelesaian tugas yang umumnya menggunakan sistem teknologi. Adapun penurunan keyakinan kemampuan karyawan yang diakibatkan oleh umur dan pendidikan yang tidak setara, sehingga membuat kurang yakin dengan potensi dirinya untuk dapat bersaing dan mengoptimalkan kinerjanya.

Dengan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Bagaimana self-efficacy Karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir di Kantor pusat Bandung? 2) Bagaimana kinerja karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir, di Kantor Pusat Bandung? 3) Seberapa besar pengaruh Self Efficacy terhadap kinerja karyawan di PT Jalur Nugraha Ekakurir cabang kantor utama Bandung? Selain itu, tujuan dari penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Self Efficacy Karyawan PT Jalan Nugraha Ekakurir di kantor pusat Bandung.
2. Untuk mengetahui kinerja Karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir di kantor pusat Bandung.
3. Untuk mengetahui Besarnya pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir Kantor Pusat Bandung.

B. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei dengan jenis penelitian asosiatif kausal, dan pendekatan pada penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif dengan jenis data kualitatif yang di kuantitatifkan serta menggunakan SPSS versi 25 sebagai alat analisis. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tim all support PT Jalur Nugraha Ekakurir cabang kantor utama Bandung yang berjumlah 67 orang.

Dengan teknik pengambilan sampel jenuh, Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, jumlah sampel pada penelitian sebanyak 67 Karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan observasi.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah uji signifikansi yang dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan tabel degree of freedom (df) = $n-2$. Dalam hal ini n merupakan jumlah sampel dan besarnya df dapat dihitung $67-2 = 65$ dan α 0,05. Jadi r tabelnya 0,244 (lihat r tabel pada $df =$ uji dua arah), jika r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel) maka dinyatakan valid. Hasil uji validitas untuk pengukuran masing-masing variabel ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Tabel Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Self Efficacy (X)	Self Efficacy 1	0.755	0.244	Valid
	Self Efficacy 2	0.652	0.244	Valid
	Self Efficacy 3	0.684	0.244	Valid
	Self Efficacy 4	0.721	0.244	Valid
	Self Efficacy 5	0.768	0.244	Valid
	Self Efficacy 6	0.664	0.244	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan 1	0.425	0.244	Valid
	Kinerja karyawan 2	0.475	0.244	Valid
	Kinerja karyawan 3	0.647	0.244	Valid
	Kinerja karyawan 4	0.405	0.244	Valid
	Kinerja karyawan 5	0.455	0.244	Valid
	Kinerja karyawan 6	0.442	0.244	Valid
	Kinerja karyawan 7	0.600	0.244	Valid
	Kinerja karyawan 8	0.679	0.244	Valid
	Kinerja karyawan 9	0.659	0.244	Valid
	Kinerja karyawan 10	0.564	0.244	Valid

Sumber : Data olahan dari SPSS 25, 2022

Berdasarkan hasil tabel 1 di atas dapat dikatakan bahwa r hitung $>$ r tabel (0,244), artinya pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini karena ada 67 kuesioner dinyatakan valid atau dapat mengukur apa yang harus diukur.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap butir pertanyaan yang termasuk dalam kategori valid. mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α) $>$ 0.6. Hasil pengujian reliabilitas pada variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Tabel Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	t tabel	Keterangan	<i>N of Item</i>
<i>Self Efficacy</i>	0,775	0,60	Reliabel	6
Kinerja Karyawan	0,725	0,60	Reliabel	10

Sumber : Data olahan dari SPSS 25, 2022

Pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa semua instrumen reliable, dikatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach alpha* diatas 0,60. Dengan nilai variabel *Self Efficacy* sebesar 0,775, dan hasil variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,725. Maka kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel atau memenuhi syarat.

Uji Korelasi

Tabel 3. Uji Korelasi

Correlations			
		Self Efficacy (X)	Kinerja karyawan (Y)
Self Efficacy (X)	Pearson Correlation	1	.760**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	67	67
Kinerja karyawan (Y)	Pearson Correlation	.760**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah sebesar 0,760. Nilai korelasi bertanda positif sehingga adanya hubungan yang searah antara *Self Efficacy* dengan Kinerja Karyawan. Semakin baik *Self Efficacy* maka semakin meningkat Kinerja Karyawan di PT Jalur Nugraha Ekakurir cabang kantor utama Bandung.

Dalam menggolongkan hasil tanggapan responden pada tabel diatas, mengenai variabel *Self Efficacy* dan Kinerja Karyawan penulis menggunakan tabel dibawah ini :

Tabel 4. Interval

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan antara *Self Efficacy* dengan Kinerja Karyawan termasuk ke dalam tingkat hubungan yang Kuat.

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.531	3.196		2.356	0.021
	Self Efficacy (X)	1.301	0.138	0.76	9.428	.000

Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Dari tabel 5 di atas menunjukkan hasil yang diperoleh dari kolom B maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 7,531 + 1,301X$

Dari hasil persamaan regresi linier sederhana tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Konstanta (a) sebesar 7,531 dapat diartikan jika Self Efficacy bernilai (X=0), maka kinerja Karyawan sebesar 7,531. Self Efficacy memiliki nilai koefisien regresi linear sebesar 1,301. Ini berarti setiap penambahan satu angka Self Efficacy dengan koefisien bernilai positif, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 1,301.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760a	.578	.571	1.59173

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy (X)

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel 6 diperoleh bahwa R Square sebesar 0,578. Nilai tersebut menunjukkan secara parsial dalam memberikan kontribusi atau pengaruh yang dikenal dengan istilah Koefisien Determinasi (KD) yang dapat dihitung dari mengkuadratkan koefisien korelasi sebagai berikut: Koefisien Determinasi: $(0,760)^2 \times 100\% = 57,8\%$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan sebesar 57,8%. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 57,8 = 42,2$ merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti yaitu Kompensasi dan Kompetensi Karyawan.

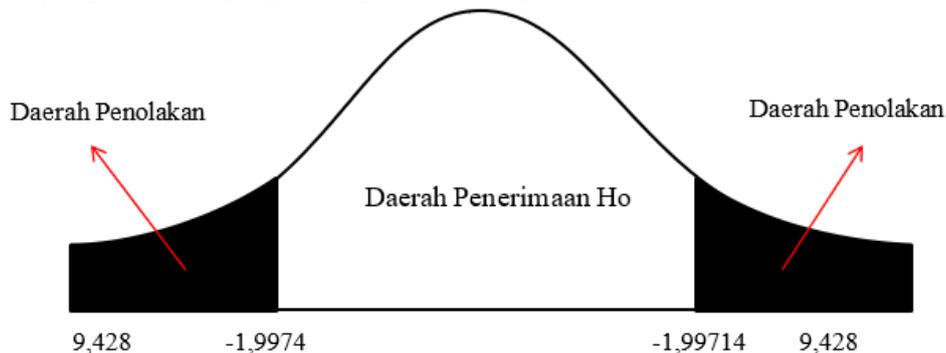
Uji T

Tabel 6. Uji T

Hipotesis	t hitung	Sig	Ttabel	α	Keputusan	Keterangan
Ho1: P=0	9,428	0.000	1,99714	5%	Ho ditolak	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

Taraf signifikansi (α): 0.05 (5%). Dari tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa t hitung yang didapatkan sama dengan 9,428. Nilai ini dibandingkan dengan nilai pada tabel-t sebesar 1,99714. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t hitung yang diperoleh sebesar $9,428 > t$ tabel sebesar 1,99714, sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Maka, yang berarti terdapat pengaruh variabel Self Efficacy terhadap variabel Kinerja Karyawan yang memiliki pengaruh signifikan dan positif.



Gambar 1. Grafik Hasil Uji T

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Self Efficacy di PT Jalur Nugraha Ekakurir cabang kantor utama Bandung dilihat dari indikator yakin dalam memberikan pelayanan langsung kepada konsumen, dengan ukuran Tingkat keyakinan memiliki nilai paling tinggi dan termasuk kedalam kategori sangat baik.
2. Kinerja Karyawan di PT Jalur Nugraha Ekakurir cabang kantor utama Bandung dilihat dari indikator tepat menyelesaikan pengiriman barang sesuai systematis dengan ukuran tingkat ketepatan memiliki nilai yang paling tinggi dan termasuk kedalam kategori sangat baik.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Self Efficacy terhadap kinerja Karyawan dan termasuk ke dalam tingkat hubungan yang kuat di PT Jalur Nugraha Ekakurir cabang kantor utama Bandung, dengan kontribusi pengaruh sebesar 57,8%. Hasil ini diperoleh berdasarkan perolehan nilai r hitung $>$ r tabel yaitu 0,244 (taraf signifikan r tabel 0.05) sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Adapun besar persentase pengaruh variabel independen Self Efficacy terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan sebesar 57,8%. Sedangkan sisanyasebesar 42,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Acknowledge

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, atas curahan dan Rahmat dan Hidayah-Nya yang tak terhingga, yang senantiasa memberikan kesehatan, kesanggupan serta kemampuan pada penulis. Shalawat serta salam semoga tercurah kepada junjungan besar kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga-Nya. Alhamdulillah atas ridho hidayah dan inayah-Nya, Penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul “PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) CABANG KANTOR UTAMA BANDUNG” Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat ujian sidang sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.

Penulis menyadari, tanpa bantuan dari pembimbing dan berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan. Untuk itu terima kasih atas bantuan dan do'anya kepada:

1. Allah SWT yang melancarkan segala urusan yang berkaitan dengan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Edi Setiadi, S.H., M.H. sebagai Rektor Universitas Islam Bandung.
3. Ibu Dr. Hj. Nunung Nurhayati, S.E., M.Si., AK,CA. Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.
4. Ibu Dr. Sri Suwarsi, S.E., M.Si., CGA. Sebagai Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Bandung.
5. Ibu Cici Cintyawati, S.MN.,M.S.M. selaku wali dosen yang memberikan pengarahan dan nasehatnya kepada penulis selama menjalankan perkuliahan di Universitas Islam Bandung.
6. Bapak Dr. Rusman Frendika, SE., MM selaku dosen Pembimbing Pendamping penulis yang di tengah-tengah kesibukannya telah meluangkan waktunya dengan memberikan bimbingan, arahan dan masukan yang sangat membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonimi dan Bisnis Universitas Islam Bandung yang telah memberikan informasi yang bermanfaat selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonimi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.
8. Seluruh staff dan karyawan Fakultas Ekonimi dan Bisnis Universitas Islam Bandung yang telah membantu dalam proses administrasi selama masa perkuliahan.
9. PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir cabang kantor utama Bandung selaku objek dalam skripsi ini, terima kasih telah memberikan izin untuk penelitian dan membantu memberikan informasi serta berkerja sama dengan baik.
10. Orangtua saya yang sangat saya cintai, Ibu Dede Atikah dan Bapak Asep Ahmad Solihin

yang selalu mendo'akan, berkorban dan berjuang sendiri untuk mensupport baik segi materi sehingga penulis bisa sampai di titik ini hingga sukses dunia dan akhirat.

11. Kakak saya Asri Ayu , Ujang Sobar dan adik saya Asofa Hasna Solihah , serta sepupu saya Anggun Ayu dan Imam Lukman, tercinta yang selalu memberikan semangat serta masukan dan selalu mendoakan yang terbaik bagi penulis.
12. Asbur Abdul Gani dan M Rezza Faesol yang selalu membantu saya dari awal penulisan dan yang selalu memberikan dukungan semangat dan do'a serta selalu memberikan motivasi untuk penulis.
13. Teman-teman kelas awal masuk yaitu kelas G Manajemen 2018 yang telah berjuang bersama-sama dari awal perkuliahan hingga saat ini, terimakasih atas semua dukungannya.
14. Teman-teman Manajemen SDM 2018, Karisma, Dewi, Dinda, Farah, Halimah, Risda, Ulfah, Qory dan yang lainnya yang telah berjuang bersama-sama, penulis ucapkan terimakasih atas doa dan dukungannya.
15. Teman - teman kesebelasan yang selalu memberikan support dan do'a serta teman yang selalu membantu penulis.
16. Kemudian semua pihak yang terlibat dan telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu. Terimakasih atas segala dukungan, bantuan, dan doa yang diberikan, semoga kebaikan kalian semua dibalas oleh Allah SWT.

Daftar Pustaka

- [1] Mangkunegara, A. A. (2017:67). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [2] Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- [3] Kilapong, N. (2013). Kepemimpinan. Universitas Sam Ratulangi: PT. Tropica.
- [4] Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- [5] Wahyuni, Dewi, Frendika, Rusman. (2022). Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. X. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis 2(1). 11-16.